

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Modificaciones laborales en materia de desplazamiento de trabajadores.

Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo.

En vigor el 27.05.2017.

Nº 4/2017



Modificaciones laborales en materia de desplazamiento de trabajadores.

Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo.

En vigor el 27.05.2017.

I.- Modificaciones introducidas en la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Apunte:

- En el Título IV del Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, se transpone la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía del cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
- El ordenamiento jurídico español, a través de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, y otras disposiciones legales, anticipa en gran medida el contenido de la Directiva 2014/67/UE. Así, y aunque en la práctica ya se entendía parcialmente incorporada, era necesaria la transposición de algunos elementos adicionales contenidos en aquella a través de una norma con rango de Ley.
- Las modificaciones introducidas en esta Ley serán aplicables a los desplazamientos ya iniciados en fecha 27 de mayo de 2017, siempre que a esa fecha los trabajadores desplazados continúen prestando servicios en España (Disposición Transitoria 3ª del Real Decreto-ley 9/2017).

Artículo 2. Definiciones.

Apartado incorporado

(...)

3. A efectos del reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, se entenderá por:

1.º "Autoridad peticionaria": la autoridad competente de un Estado miembro que realiza la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa según la disposición adicional sexta;

2.º "Autoridad receptora de la petición": la autoridad competente de un Estado miembro a la que se dirige la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa según la disposición adicional sexta.

Apunte:

- Se recogen las definiciones de "autoridad peticionaria" y de "autoridad receptora de la petición".
- Téngase en cuenta lo dispuesto más adelante en la nueva Disposición Adicional 7ª, sobre notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores.

Artículo 5. Comunicación de desplazamiento.

Nueva redacción

1. A efectos de asegurar el cumplimiento de la presente Ley, el empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá comunicar el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios. **La comunicación se hará por medios electrónicos, en el modo que se determine reglamentariamente. A tal efecto, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, un registro electrónico central de tales comunicaciones.**
2. La comunicación de desplazamiento contendrá los datos e informaciones siguientes:
 - a) La identificación de la empresa que desplaza al trabajador.
 - b) El domicilio fiscal de dicha empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.
 - c) Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
 - d) La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios.
 - e) La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.
 - f) La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores desplazados van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.1.1º.
 - g) Los datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España que sea designada por la empresa como su representante para servir de enlace con las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones, de ser necesario.**
 - h) Los datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España.**
3. No será exigible la comunicación a que se refieren los apartados anteriores en el caso de los desplazamientos definidos en las letras a) y b) del artículo 2.1.1º cuya duración no exceda de ocho días.
4. Cuando la empresa que desplaza a los trabajadores a España sea una empresa de trabajo temporal, la comunicación de desplazamiento, además de lo dispuesto en el apartado 2, deberá incluir:
 - a) La acreditación de que reúne los requisitos exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento para poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.
 - b) Sin perjuicio de lo señalado en el apartado 2.f), la precisión de las necesidades temporales de la empresa usuaria que se traten de satisfacer con el contrato de puesta a disposición, con indicación del supuesto **de celebración** que corresponda **según lo dispuesto en el artículo 6.2 de los previstos en el artículo 6** de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

(...)

Apunte:

- *La comunicación del desplazamiento se hará por medios electrónicos, para lo que se creará un registro electrónico central. No obstante, hasta que ello suceda las comunicaciones podrán seguir haciéndose como hasta la fecha (Disposición Transitoria 3ª del Real Decreto-ley 9/2017).*
- *Entre los datos de obligada comunicación, se incluyen los de un representante designado por la empresa para que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas y para que envíe o reciba documentos o notificaciones.*
- *La no designación de alguna de estas figuras de representación en la comunicación constituirá una infracción grave (ver más adelante el nuevo redactado del artículo 10 de la LISOS).*

Artículo 6. Obligación de comparecencia y de conservación y aportación de documentación.

Nueva redacción

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta ley deberán comparecer, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la oficina pública designada al efecto y aportar cuanta documentación les sea requerida para justificar el cumplimiento de esta ley, incluida la documentación acreditativa de la válida constitución de la empresa.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, durante el periodo de desplazamiento los empresarios deberán tener disponibles, en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata, entre otros, los siguientes documentos:
 - a) Los contratos de trabajo o los documentos a que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, cuando la información a que se refiere dicho artículo no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito, respecto de cada trabajador.
 - b) Los recibos de salarios de cada trabajador y los comprobantes del pago de salarios a cada trabajador.
 - c) Los registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria.
 - d) El documento por el que se acredite la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento.
3. Una vez concluido el desplazamiento, los empresarios deberán aportar los documentos a que se refiere el apartado 2 cuando sean requeridos para ello por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
4. Los empresarios deberán notificar por escrito a la Autoridad laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen, los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España.
5. La documentación a la que se refieren los apartados anteriores deberá presentarse traducida al castellano o a las lenguas cooficiales de los territorios donde se vayan a prestar los servicios.

Apunte:

- Se detallan los documentos que las empresas que desplacen trabajadores a España deben tener disponibles durante el período de desplazamiento, y se establece la obligación de aportarlos, una vez concluido el desplazamiento, cuando sea requerido por la Inspección de Trabajo, y de traducirlos al castellano o a las lenguas co-oficiales de los territorios donde vayan a prestarse los servicios.
- Deberá notificarse por escrito a la Autoridad laboral, los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se produzcan con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España. Téngase en cuenta que, no dar cuenta en tiempo y forma de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, constituirá una infracción leve o grave, según si los daños son calificados como leves, graves, muy graves o mortales (ver más adelante el nuevo redactado del artículo 10 de la LISOS).

Artículo 8. Funciones en materia de inspección.

Nueva redacción

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y exigencia del cumplimiento de la presente Ley, desarrollando las funciones establecidas en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. **Los incumplimientos serán sancionados conforme a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

Apunte: Ver más adelante las modificaciones introducidas en la LISOS.

Artículo 8 bis.

Artículo incorporado

1. Al objeto de aplicar y garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de los elementos fácticos que se consideren necesarios, incluidos, en particular, los que figuran en los apartados 2 y 3. Los elementos fácticos deberán servir de ayuda a las autoridades competentes en las comprobaciones y controles del cumplimiento de los requisitos para el desplazamiento. Estos elementos son factores indicativos en la evaluación global que debe hacerse y, por consiguiente, no pueden considerarse de forma aislada.

2. A fin de determinar si una empresa que desplaza trabajadores a España desarrolla en el Estado miembro de establecimiento actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos que, teniendo en cuenta un marco temporal amplio, caractericen las actividades que lleva a cabo la empresa en el Estado miembro de establecimiento y, cuando sea necesario, en España. Algunos elementos objetivos a tal fin pueden ser los siguientes:

a) El lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social y, si procede, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o en los colegios profesionales pertinentes, de acuerdo con la normativa nacional;

b) el lugar donde contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que les desplaza;

Artículo 8 bis.

c) el derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro;

d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo;

e) el número de contratos celebrados y el volumen de negocios efectuado por la empresa en el Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas pequeñas y medianas y las empresas de reciente creación.

3. Para determinar si un trabajador desplazado temporalmente a España desempeña normalmente su trabajo en otro Estado miembro, deberán examinarse todos los elementos fácticos que caracterizan dicho trabajo y la situación del trabajador, entre los cuales pueden incluirse los siguientes:

a) Si el trabajo se realiza en España durante un período limitado de tiempo;

b) la fecha de inicio del desplazamiento;

c) el Estado miembro en el que, o desde el que, el trabajador desplazado a España suele desempeñar su trabajo, de acuerdo con el Reglamento (CE) núm. 593/2008 (Roma I) o con el Convenio de Roma;

d) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar en el Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado a España;

e) la naturaleza de las actividades;

f) si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador al que desplaza o reembolsa esos gastos, y, de ser así, de qué forma los proporciona o cómo los reembolsa;

g) los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador desplazado.

4. La ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos establecidos en los apartados anteriores no excluye necesariamente que la situación pueda ser considerada un desplazamiento real. La valoración de estos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación.

5. Los elementos a los que se refieren los apartados anteriores pueden ser tenidos igualmente en cuenta por las autoridades competentes para determinar si una persona desplazada entra dentro de la definición de "trabajador desplazado" contenida en el artículo 2.1.2.º, a cuyo efecto deberán guiarse, entre otros elementos, por los hechos relacionados con el desempeño del trabajo, la subordinación y la remuneración del trabajador, independiente de como hayan caracterizado las partes su relación en el contrato o acuerdo de otro tipo que hubieran suscrito.

Apunte: Las autoridades competentes realizarán una evaluación global de los elementos fácticos que consideren necesarios para garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores; comprobar que la empresa que desplaza realiza una actividad sustantiva en el país de origen; y comprobar si el trabajador desplazado desempeña normalmente una actividad en otro Estado miembro de la Unión Europea.

Artículo 9. Definiciones.

Nueva redacción

(...)

3. La cooperación y asistencia administrativa podrá incluir también el envío y notificación de documentos.

4. ~~3.~~ La cooperación y asistencia administrativa se prestarán gratuitamente.

5. 4. El tratamiento **automatizado** de datos personales a que pudiera dar lugar la aplicación de la presente Ley se realizará en los términos previstos en la **Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal** ~~Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal.~~

Apunte: En cumplimiento del artículo 6.3 de la Directiva 2014/67/UE, se incluye entre la cooperación entre administraciones públicas de distintos Estados miembros el envío y notificación de documentos.

Artículo 15. Ejercicio de la potestad jurisdiccional.

Nueva redacción

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de la presente Ley, de conformidad con lo establecido en los **artículo 2.n) y 2.t) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social** ~~artículos 2.p) y 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.~~

Artículo 16. Competencia.

Nueva redacción

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a los que se refiere el artículo anterior cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y sin perjuicio de la plena vigencia de los criterios de competencia que establecen **el artículo 21 del Reglamento (UE) nº 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil**, ~~el artículo 5.1 del Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado en Bruselas el 27 de septiembre de 1968~~, y el artículo 5.1 del Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado en Lugano el 16 de septiembre de 1988.

2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en **el capítulo II del título I de la Ley 36/2011, de 10 de octubre** ~~los artículos 6 a 10 de la Ley de Procedimiento Laboral.~~

Artículo 17. Derecho supletorio.

Nueva redacción

En todo lo no previsto en esta Sección regirá, como derecho supletorio, la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#) ~~Ley de Procedimiento Laboral~~.

Disposición Adicional 1ª. Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España.

Nueva redacción

(...)

5. A efectos de lo dispuesto en el [artículo 20 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#) ~~artículo 13 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social~~, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá también iniciar de oficio el procedimiento sancionador en los supuestos previstos en los apartados anteriores en virtud de comunicación de las Administraciones públicas a las que corresponda en el lugar de desplazamiento la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo.

(...)

Disposición Adicional 6ª. Registro electrónico central sobre desplazamiento de trabajadores.

Disposición incorporada

A efectos de lo previsto en el artículo 5.1, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas elaborarán un protocolo de colaboración para el funcionamiento del registro electrónico central. Dicho protocolo garantizará la adecuada intercomunicación y su establecimiento efectivo en el plazo de seis meses.

Disposición Adicional 7ª. Reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores.

Disposición incorporada

1. La notificación y ejecución transfronteriza de las sanciones pecuniarias y multas administrativas impuestas a una empresa establecida en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplaza trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional a otro de tales Estados por el incumplimiento de las normas aplicables en materia de desplazamiento de trabajadores, estará sujeta a los principios de reconocimiento y asistencia mutuos y se realizará a través del Sistema de Información del Mercado Interior regulado en el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y por el que se deroga la Decisión 2008/49/CE de la Comisión ("Reglamento IMI"), de acuerdo con lo previsto reglamentariamente.

Al designar a las autoridades competentes en España a efectos de lo dispuesto en la presente disposición, la norma reglamentaria que se apruebe podrá prever la existencia de una autoridad central responsable de la transmisión y re-

Disposición Adicional 7ª. Reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores.

cepción administrativa de las peticiones y de ayudar a las autoridades laborales competentes para la notificación y ejecución de las sanciones.

2. Las autoridades competentes españolas que reciban una petición de notificación de una resolución o de otros documentos relacionados con la imposición de una sanción administrativa o una multa o una petición de cobro de las mismas, transmitida a través del Sistema de Información del Mercado Interior de conformidad con lo previsto reglamentariamente, reconocerán la sanción administrativa y la petición de cobro sin más formalidad y tomarán inmediatamente todas las medidas necesarias para su notificación o cobro, salvo que invoquen la concurrencia de alguno de los siguientes motivos de denegación:

a) Que la investigación efectuada por la autoridad competente demuestre claramente que los costes o recursos necesarios para el cobro de la sanción o multa son desproporcionados en relación con el importe que deba cobrarse o van a suponer dificultades desproporcionadas;

b) que el total de la sanción o multa sea inferior a 350 euros;

c) que la ejecución de la sanción implique una vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas de los sancionados o viole normas de derecho necesario.

3. Las autoridades competentes españolas podrán transmitir a las autoridades de otro Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo una petición de notificación de una resolución por la que se impone una sanción administrativa o una multa o una petición de cobro de las mismas en el territorio de dichos Estados a través del Sistema de Información del Mercado Interior de acuerdo con lo previsto reglamentariamente.

4. La presente disposición se aplicará a la notificación y ejecución transfronteriza de las siguientes sanciones pecuniarias o multas administrativas, incluidas tasas y recargos:

a) Las que impongan las autoridades españolas competentes o confirmen los órganos administrativos o judiciales españoles competentes por las infracciones tipificadas en el artículo 10 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

b) Las que impongan las autoridades competentes o confirmen los órganos administrativos o jurisdiccionales o, en su caso, emanen de la jurisdicción social de otro Estado miembro de la Unión Europea o Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de conformidad con su normativa y procedimientos, relacionadas con el incumplimiento de las respectivas normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios o de la Directiva 2014/67/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior ("Reglamento IMI").

5. La presente disposición no se aplicará a la ejecución transfronteriza de sanciones que entren dentro del ámbito de aplicación de la Ley 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea y, en particular, su Título IX sobre "Resoluciones por las que se imponen sanciones pecuniarias".

6. Los importes cobrados en concepto de ejecución de las sanciones y multas administrativas se devengarán a favor de la autoridad competente española o del Estado miembro de la Unión Europea o del Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que haya llevado a cabo la ejecución de la sanción.

Apunte: La transposición del Capítulo VI de la Directiva 2014/67/UE sobre «Ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas» requiere también de una norma con rango de ley, pues supone la necesidad de que las autoridades españolas reconozcan las sanciones impuestas por las autoridades de otros Estados miembros como si hubieran sido impuestas por las propias autoridades españolas conforme a la normativa española, así como la puesta en marcha de las medidas necesarias para su notificación o cobro en territorio español. En este sentido:

- La notificación y ejecución transfronteriza de las sanciones pecuniarias y multas administrativas, se llevará a cabo a través del Sistema de Información del Mercado Interior.
- Las autoridades españolas, reconocerán la sanción administrativa y la petición de cobro sin más formalidad y tomarán inmediatamente todas las medidas necesarias.
- Las autoridades españolas podrán transmitir a las de otro Estado miembro una petición de notificación de una resolución por la que se impone una sanción administrativa o una multa o una petición de cobro en el territorio de dicho Estado, a través del Sistema de Información del Mercado Interior.

Disposición Adicional 8ª. Otras obligaciones derivadas de la legislación de la Unión Europea.

Disposición incorporada

Lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de esta ley se entenderá sin perjuicio del cumplimiento de las demás obligaciones derivadas de la legislación de la Unión Europea, incluidas las derivadas de la Directiva 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y del Reglamento (CE) n.º 883/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social o de las derivadas de la normativa española respecto de la protección o empleo de los trabajadores que resulten igualmente aplicables a las empresas establecidas en España.

Disposición Adicional 9ª. Actualización de la información.

Disposición incorporada

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social deberá mantener actualizada la página web de desplazamiento transnacional de trabajadores contenida en el sitio web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social así como la información proporcionada en la ficha de país en el sitio web de la Comisión Europea.

Disposición Adicional 10ª. Apoyo a las iniciativas de los interlocutores sociales.

Disposición incorporada

Respetando la autonomía de los interlocutores sociales, se podrá garantizar el apoyo adecuado a las iniciativas correspondientes de los interlocutores sociales para informar a las empresas y a los trabajadores sobre las condiciones de empleo aplicables a los desplazamientos de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios de carácter transnacional.

II.- Modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción.

Nueva redacción

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes:

(...)

11. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa **reguladora del desplazamiento de trabajadores** ~~legal que regula el desplazamiento de trabajadores~~ en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las **obligaciones establecidas en dicha normativa** ~~condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.~~

(...)

Subsección 3ª. Infracciones de las obligaciones **establecidas en la normativa que regula el desplazamiento a España de trabajadores** ~~relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España~~ en el marco de una prestación **de servicios** transnacional

Artículo 10. Infracciones.

Nueva redacción

~~1. Constituyen infracciones leves los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.~~

Son infracciones leves:

a) Los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.

b) No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tengan la calificación de leves.

~~2. Constituye infracción grave la presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.~~

Son infracciones graves:

a) La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio o sin designar ya sea al representante de la empresa que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas y para envío y recepción de documentos o notificaciones, ya sea de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España.

Artículo 10. Infracciones.

b) No tener disponible en España, durante el desplazamiento, la documentación relativa al mismo, en los términos legalmente establecidos.

c) No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales.

d) No presentar la documentación requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o presentar alguno de los documentos sin traducir.

3. Constituye infracción muy grave la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.

4. Sin perjuicio de lo anterior, constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate, **así como el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere la Disposición Adicional 7ª de la misma Ley**. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación, se ajustarán a lo dispuesto en la presente Ley.

Apunte: La tipificación como infracciones administrativas de los incumplimientos de las nuevas obligaciones introducidas en los artículos 5 y 6 de la Ley 45/1999, de 29 de octubre, requiere su correspondiente traslado a la LISOS.